

# 差別 (Discrimination) とはなにか (序)

——経済学的アプローチ——

小 川 登\*

## 1. 差別とはなにか

差別に、女性差別、民族差別、人種差別、皮膚の色差別、国籍（出身国）差別、身分（門地）差別、年齢差別ならびに障害者差別、言語差別、思想（信条）差別、宗教差別、学歴差別、職業（雇用・賃金）差別、社会的地位差別、隔離差別等の「差別の種類」があることは、すぐ分かる。

だが、いったん、「差別とは何か」の定義となると、非常にムツカシイ。『広辞苑』は「区別すること。わけへだて。差をつけて取り扱うこと」と、逃げている。ナサケナイ。差別の理論的研究の最先端をいく野口道彦氏（大阪市立大学）ですら「差別を厳密に概念規定するのは難しい」と言われる。ナント。

人権に敏感な国連の定義は「差別とは、個人あるいは集団にたいして、その人たちの望んでいる平等な待遇を拒否した場合にのみ起こるもの」である。10年前、私は「差別とは、ある属性をもっている、ないし、もっていると思われる特定の集団に属する個人またはグループを、他の集団構成員よりも、不利に取り扱う行為である」と、定義した。経済学的に劣等処遇、差別待遇としたのである。だが、この2つの定義はあやまっている。

## 2. 差別の対象

第1に、差別は、個人にではなく、あくまでも「特定集団・構成員」にたいしておこなわれるものである。個人には運、不運があるからである。第2は、国連は「望んでいる平等」と言うが、被差別集団の人たちは社会的劣位に長い間おかれていたため、「望み」自体が低くなっ

ていることを、国連は無視している。

私は「差別とは、個人（自分）の意志と努力でもって、いかんともしがたい属性でもって、その人間が評価され、他者から不利にとりあつかわれると、いうことである」と、と言っていたが、歴史的な累積的差別によって「意志と努力」力が低くされているという事実を、無視しているのでまちがっている。

差別の定義におけるキー・ワードは、数百年の「差別と貧困の悪循環」による累積的差別 (Cumulated discrimination: キュミュレイレテッド ディスクリミネーション)<sup>1)</sup> にあるようだ。

## 3. 差別の指標

アメリカはさすがドライだ。

差別主体（差別をする集団）は、1—連邦政府、2—地方政府、3—大学、4—企業、5—労働組合、6—白人（男性）群の6つである。被差別集団は、1—女性、2—黒人、3—ヒスパニック（スペイン語しか話さない中南米人）、4—アメリカ・インディアン、5—心身障害者、6—傷痍軍人の6群である。

連邦政府は、アジア系黄色人種……在米日本人、中国人を被差別者集団と認知していない。

集 団	男性	女性
白人	100	49
日本人系アメリカ人	99	52
中国人系アメリカ人	85	46
アメリカ・インディアン	68	42
メキシコ系アメリカ人	67	36
黒人	64	40
プエルトリコ人	63	45

1) この用語は、サローに学び、私が定義した。

\* 本学社会学部

一番怒っているのは白人のユダヤ人（宗教上の差別をうけ、90%が貧しい）である。経済学において差別を判定する最良の方法は賃金格差である。

1970年の収入格差を示そう。白人男性を100%として比較する。

アメリカで働いている日系女性は専門職が多いとおもわれる。それに日本人は実に残業が多いので年収が高くなっている面もある。1990年における賃金格差は、もう少し、改善されている。つぎに、女性差別を職業面から見よう。1981年の資料である。

職 業	女性比率(%)
高給職業分野	
販売総代理店、卸売業	10.7
株、国債等セールス業	17.2
高級技術者	17.8
重役、管理職	28.4
低給職業分野	
看護助手	84.4
美容師	84.9
保育所の保母	86.7
縫物士	96.7
看護婦	97.7

労働市場は、男の仕事・女の仕事という具合に、ほぼ完全に分割（Segmentation: セグメンテーション）されているのだ<sup>2)</sup>。同一労働・差別賃金が問題なのではなく、「この仕事は男の仕事」、「あの仕事は女の仕事」と、職場が分断（Segregation: セグレゲーション）されている方が、大問題なのだ。なにが完全自由の国か！ なにが自由競争の国か！

#### 4. 累積的差別とはなにか

ところで、「差別が差別を生む（Discrimination feeds on itself）」の結果としての累積的差別とは、どういうものか。それは、人間の人生を左右しうる先の6つの優越集団が、マ

イナス・イメージをもつ特定集団にたいし、だいたい昔からおしつけた蔑視、隔離、差別、貧困の累積の結果、その特定少数派集団が現在の、企業組織への定着性が低く、集団作業への適応性が弱く、協調性を欠く、すなわち、総じて労働生産性（能率、効率）が一定程度ひくくされているという過去の事実によって、彼／彼女を採用せず、また、「良い職業」から排除することである。

#### 5. 生得的差別と獲得的差別

5. さて、差別には、生まれつきの差別（生得的属性……性、民族、人種、身分、肌の色、出身地、出自、年齢等）ならびに学歴（出身校）、言語、職業、収入、思想・宗教、努力、協調性等（生まれたあとの「獲得的属性」による差別）の2つがある。私は前者を重視する。

このなかで一番わかりにくいのは、日本特有の部落差別である。現在では「身分差別」的とはいえず、「出自差別」に近いであろう。出自とは「でどころ、うまれ」、正確には「出生と同時に血縁に基づいて制度的に認知・規定される系譜上の帰属」であり、法的には「属人主義（参政権等）」となる。居住地（出身地）差別ならば、「属地主義（納税の義務等）」となる。だが、部落民はその地区から出る自由がなく、職業選択の自由が奪われていたので、副次的には、属地主義的な対応が必要になる。行政当局の政策が微妙に揺れ動くのは、この点の判断が無いからである。部落民とは「被差別部落地区で部落民として生まれ、育ち、いまも、その地区に住んでいる人」と、定義できうる。

Genderism（性別差別）<sup>3)</sup> がいけないのは「私はなにも私が好きで女に生まれたのではない」という点に根拠があるのだ。人種差別（Racism）もおなじである。「私は私の意志で非白人（Non・white）に生まれたのではない。私が黒人（Black）、褐色人（Brown）、黄色人（Yellow）という非白人に生まれたのは、絶対

2) 2つの表は、Samueson & Nordhaus, *Economics*, 13th ed., McGRAW HILL, 1989, p. 690 から引用した。

3) アメリカの「反差別の経済学」において「男女差別」を sexism から, genderism と表現を変えていて、驚いた。

に私の責任でない」という血の叫びである。なにも WASP<sup>4)</sup> だけが人間ではないのだ。

私が尊敬しているサロー教授が断言しているように「競争の条件が平等でない現在、生まれつき有利な条件をもっている集団にハンディキャップをつけるか、それとも、生まれつき不利な条件を背負っている集団には、それ相当の優遇(保護)措置をするか、この2つのうち1つによってしか平等は実現しない」のである。

## 6. 実態的差別と心理的差別

学生は、「生活環境、採用条件等とにかく特別(優遇)措置をとっても、差別意識はなくなる」と、よく言う。生活上の実態的差別と意識上の心理的差別との関係の問題である。私は、唯物論者なので、心理→実態より実態→心理の方を重視する。もちろん、文明論学者のトインビーが「差別はなくするには100年はかかる」と言うことは分かる。いまだ、無階級の社会(国)はこの世には無いのだから。

## 7. 平等と不平等

7. 野口道彦教授は「差別とは、本来、平等であるべき者を、不平等に取り扱うことである」と言う。すこしアマイ。貴族主義者のアリストテレス(紀元前384-322年)が「平等な人々が不平等に取り扱われ、不平等な人々が平等に取り扱われる時、不公正(差別)が生まれる」と、2,300年前に言っている。マルクスもレーニンも、その平等主義、つまり「本来、人間は(能力において)不平等なのに、平等に取り扱うのは、不平等になる」ことに苦しんだ。そして、いま、その悪平等と独裁(官僚主義)によって、現存「社会主義」は滅亡への道を歩みはじめています。

## 8. 予断と偏見

経済学は、あらゆる面で貨幣が評価の尺度と

なりうるので、差別のうち教育・就職(職業)・賃金・昇進等のいわゆる「実態的差別」を、分析するのに大きな貢献をなしうる。

だが、差別行為の要因には、「予断と偏見」という社会心理がある。アメリカの著名な心理学者・オルポートは、偏見には①誹謗、②回避、③差別、④身体的攻撃、⑤絶滅という5段階があることを明かにした。「偏見とは、十分な証拠なしに他人を悪く考えること」、「偏見とは、ある集団に所属している人が、たんにその集団に属しているとか、それゆえにまた、その集団のもっている嫌な特質をもっていると思われるとかという理由だけで、その人にたいしてむけられる嫌悪の態度、ないしは敵意ある態度である」<sup>5)</sup>と明確に規定した。これで差別意識の中心が偏見(Prejudice)にあり、被差別者は差別者の偏見の犠牲者であることがわかった。

みずからの主張・信条を正当化するために、憲法(constitution)をもちだすのは、私のもっともキライなことであるが<sup>6)</sup>、日本国憲法第14条が「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」として、その人が生まれながらにして他律的にもたされた属人性によって差別されてはならないとしたのは、その人のもつ能力とその人が発揮した努力を無視するからである。徳川幕藩体制のもとでは「余は生まれながらにして将軍であり、汝は生まれながらにして鈍百姓である」がまかりとおった。不条理(irrationality)である。差別ときめつけうるものはすべて非合理である<sup>7)</sup>。

5) G. W. オールポート『偏見の心理』(原谷達夫・野村昭訳) 培風館、1961年、12-14、45-59ページなどを参照のこと。オールポートは、5段階を、①言語的拒否、②差別(隔離をふくむ)、③身体的攻撃の3段階としてもまとめている。同書、46ページ。同上書、5-7ページ。

6) みずからの利益を主張するときに憲法の条文をもちだすのは、怠け者かあるいは底の浅い信念のない知識人であるのが普通である。民主主義国イギリスには成文法としての憲法はないのである。

7) 「合理的な差別」は格差(differential)とよぶことにする。

4) 白人で、アングロ・サクソン系で、新教徒(プロテスタント)でなければ、金融・保険業のような高収入職業につけないというアメリカにおけるエリートの条件、属性のことである。

## 9. 差別規定の前提

ところで、差別、つまり不当な差別はつぎのことを大前提にしていることに注意しなくてはならない。ということは「能力がほぼ等しいにもかかわらず、あたかも (as if)、能力が非常に劣っているがごとく、みなす」という《as if 仮説》が通用する次元でなければならないということである。たとえば「女は男と能力においてほぼ等しいにもかかわらず、あたかも、女は男よりも非常に能力が劣っている」とか「黄人は白人とは、その能力においてほぼ等しいにもかかわらず、あたかも、黄人は白人よりも能力が非常に劣っている」と特権階級（本書の場合は雇主）がみなすことが差別だということである。

## 10. 三大機会における差別

さて、資本主義社会において人間の経済的生活を決定する節（分岐点）は3つある。第1は進学であり、第2は就職であり、第3が結婚である。この3つの機会こそ、人生における3大機会（Three Big Opportunities）であり、人びとの努力と公正競争のスタートラインである。WASP ははじめから非競争集団である。

①高等教育への機会均等、②職業選択の自由・平等、③婚姻の自由

A君とBさんの意志力・努力が等しいにもかかわらず、その前提条件（3大機会）にはじめから差別・ハンディキャップがあつては、出てくる結果が不平等となるのは当然であろう。経済的差別の多くの根拠は前2者の不平等にあり、もっともシビアーな人間的差別は3番目の結婚差別である。婚姻制度は、まず財産相続（私有財産）の支柱であり、ついで所得分配の不公平以上に問題をなげかけている富（資産）の分配の不平等をひきおこしている。日本資本主義のもとでなしうる、またなさねばならない公正（差別撤廃）とは、まず、この3大機会の均等の実現である。

労働組合がひきおこす差別の多くは、第2番目の雇用機会の面においてである<sup>8)</sup>。白人労働

者は黒人労働者とならんで仕事をすることに好感をもたず、男性労働者は女性管理職の指示のもとで働くことを好まないのだ。差別である。

「反差別の経済学」の始祖であるベッカーは、その本の冒頭において、「ハリウッドのグラマーな女優を好きか嫌いかは趣味の問題であるが、黒人の家の隣に住むのは嫌だと思った途端に差別となる」と、的確に言っている。

経済的差別の初歩である労働市場における4面（4段階）差別は、のちに、くわしく述べることにする。

## 11. 累積的差別とはなにか（再論）

重要なので累積的差別について再論しよう。人間の規則ただしく働く意志と協調的に働く能力もまた、長期にわたる歴史・伝統によってつちかわれる側面をもっている。意志・能力の高低<sup>9)</sup> そのものが、歴史的な差別の累積によってきめられる面が存在するからである。

労働市場における直接的差別である①職業選択の差別②賃金差別、③昇進における差別という3階段差別は、累積的差別を「自明の理」とし、前提としている。これは予断(Prediction)的差別である。

再言しよう。累積的差別とは、過去の差別の集積として、ある労働者グループ（たとえば黒人）が、現在の瞬間、低い生産性（能率・効率）しか発揮しえないばあいのことをいう。とすれば、「機会・出発点の平等」だけでなく「結果の平等」とも似た原理、つまり、過去の差別をツグナウ補償原理＝優遇措置が必要なことを、まず、示唆する。

8) 民主主義的労働組合のモデルとされるイギリスの労働組合でさえ、前世紀においては、不熟練労働者ならびに婦人を組合員にさえしなかった。労働組合による差別は、その排他性(exclusion)からくるばあいが多い。アメリカでもっとも差別的な労働組合は建設業組合(CJA: 80万人)である。

その仕方は、「これは男の仕事、あれは女の仕事」「これは白人の仕事、あれは黒人の仕事」という分離でもっておこなわれている。

9) 日米の資本主義は、効率至上社会であるから、人間の能力の多様性をほぼ無視し、能力・知能の高低のみを重視する。

## 12. 生得的差別と獲得的差別（再論）

さて、差別の2大種類も再論しておこう。

①まず第1が、いわゆる「生得的差別」であり、②ついで第2が、いわゆる「獲得的差別」である。人間は、さまざまな属性（特性）をもつ集団に属している。だが、その構成員になる条件や資格が、その人が生まれた瞬間に決っているか、変更がそもそも不可能か極めて困難な属性である場合ならびにその人が後天的な意志・努力・業績の発揮によって獲得した属性である場合とがある。

性、人種、皮膚の色、年齢、民族、身分（出自）などが①の代表例であり、②の代表例は思想、信条、学歴（出身校）<sup>10）</sup>、傷痕軍人、職業、所得、階層、居住地などである。私は①、すなわち、「自分の意志、努力でもってしては、いかんともしがたい属性によって、蔑視され、不

利益に取り扱われる」差別の方を重視する。全世界的にみて2大差別が女性差別と人種差別だからでもある。

とはいえ、①と②ともいえず、重なりあっている差別がある。無宗教に近い日本では分かりにくい、ユダヤ人差別は、人種差別でもあるが、主として、キリスト教の信者によって行われている宗教差別である。サラリーマン重役の多い日本では階級も分かりづらい。日本が資本主義的よりも地本主義的だからでもある。インドのカーストは①であるが、日本の部落差別は、①が主であり、②は従であろう、と思われる。

そこから、生得的属性、獲得的属性といった定性的分析では不十分であり、被差別構成員の可逆・不可逆性、集団間の移動の容易性・困難性といった定量的分析、つまり、「反差別の経済学」が必要となる。性、年齢の不可逆性・非移動性は当たり前である。 末 完

10) 短大(600校)を除く、500の4年制大学の出身校差別とは、入社試験の時、500の巨大企業の経営陣が「特定12大学」と呼ぶ以外の4年制大学にたいしておこなっている。その488の大学の名を列挙することは、頁数からできない。特別優遇の「特定12大学」とは、旧7帝大(北大、東北大、東大、名大、京大、阪大、九大)であり、一橋大、神戸大、東工大、そして私学の早稲田と慶応のことであった。

絶大な権力をもつ日本の中央官庁、とくに大蔵省にとっては「東大以外は大学ではない」のである。東大生は、はじめから、優越的非競争集団なのである。